

An die Dienststellen  
Gemäß Verteiler TU 3  
Gleichstellungsbüro (20 Ex)  
GdP (20 Ex)

Aushang

Nr. 576  
04.09.2008

Herausgegeben vom  
Präsidenten der  
Technischen Universität  
Carolo-Wilhelmina  
zu Braunschweig

Redaktion:  
Geschäftsstelle des  
Präsidiums  
Pockelsstraße 14  
38106 Braunschweig  
Tel. 0531/391-4101  
Fax 0531/391-4300

### **Zweite Fortschreibung des Zentralen Frauenförderplans (ZFFP)**

Der Senat der Technischen Universität Braunschweig hat in seiner Sitzung am 28.05.2008 die  
Zweite Fortschreibung des Zentralen Frauenförderplans beschlossen, die nach Zustimmung  
durch den Personalrat hiermit hochschulöffentlich bekannt gemacht wird.





## **ZWEITE FORTSCHREIBUNG DES ZENTRALEN FRAUENFÖRDERPLANS (ZFFP)**

### **Präambel**

1. Mit dem zentralen Frauenförderplan verfolgt die Technische Universität Braunschweig das Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Hochschulbereich zu fördern, die strukturelle Benachteiligung von Frauen abzubauen und alle vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen von Frauen und Männern zu nutzen. Dabei wird angestrebt, dass Männer und Frauen in allen Bereichen zu gleichen Teilen vertreten sind. Die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) in seiner jeweils gültigen Fassung werden dabei angewandt. Im Sinne des AGG § 5 (Positive Maßnahmen) wird der Zentrale Frauenförderplan der TU Braunschweig fortgeschrieben.
2. Die Gleichstellungsförderung an der Hochschule bezieht alle Status- und Beschäftigtengruppen sowie Qualifikationsstufen ein. Zum Ausgleich bestehender Nachteile werden besondere Maßnahmen ergriffen, um
  - die Vereinbarkeit von Familie und persönlicher Lebenssituation mit Studium und Beruf für Frauen und Männer zu erleichtern,
  - die Arbeitssituation für Frauen und Männer in allen Tätigkeitsfeldern zu verbessern,
  - den Anteil von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen,
  - Forschung und Lehre anzuregen und zu fördern, die auch aus der Perspektive von Frauen betrieben wird und die deren gesellschaftlichem Ort und Interessen Rechnung trägt.
3. Die Gleichstellung der Geschlechter ist als Querschnittsaufgabe integraler Bestandteil aller Handlungsfelder der Hochschule. Daraus folgt, dass alle Personen und Organisationseinheiten, insbesondere diejenigen, die an der Planung und Umsetzung organisatorischer und personeller Maßnahmen beteiligt sind, einen Beitrag zur Zielerreichung leisten sollen.

### **Allgemeine Grundsätze**

1. Datenerhebungen der Hochschule werden geschlechterdifferenziert erhoben und es werden – soweit nicht vorhanden – entsprechende Datenbanken eingerichtet. Zweimal jährlich zu Beginn des jeweiligen Semesters werden die entsprechenden Statistiken an das Gleichstellungsbüro übersendet. Entsprechende Möglichkeiten werden bei der Realisierung des sog. „DATA-Warehouse“ vorgesehen.
2. Bei Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Bereich soll der Frauenanteil entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrates<sup>1</sup> nach dem Kaskadenmodell<sup>2</sup> erhöht werden. Das Kaskadenmodell legt als Zielvorgabe für den Frauenanteil einer Qualifikationsstufe den aktuellen Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe fest. Bei Nichterreichen der Zielvorgaben sind Gründe schriftlich darzulegen und Nachweise über die Bemühungen zu führen.
3. Um die Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils zu erreichen, sind von der gesamten Hochschule und von allen an Maßnahmen beteiligten Hochschulangehörigen aktive Bemühungen zu unternehmen, um Frauen für die Hochschule, ganz gleich ob als Studentin, Mitarbeiterin in Technik und Verwaltung oder Wissenschaftlerin, zu gewinnen: Dies kann

<sup>1</sup> Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern; Berlin; Drs. 8036-07.

<sup>2</sup> Ebd., S. 36. „Das Kaskadenmodell besagt, dass als Bezugsgröße bei der Besetzung von Stellen jeweils mindestens der Anteil von Frauen auf der direkt vorhergehenden Qualifikationsstufe dient.“

z. B. geschehen, indem geeignete Frauen aller Qualifikationsstufen gezielt innerhalb und außerhalb der Universität auf Bewerbungen hin angesprochen werden, etwa auf Kongressen und Tagungen; aber auch in Netzwerken (Berufsverbänden etc.) können geeignete Bewerberinnen gewonnen werden. Sollen Vorschläge für die Verleihung von Förderpreisen und Stipendien gemacht werden, ist auf eine angemessene Berücksichtigung von Frauen zu achten.

4. Bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sollen Frauen gleicher Qualifikation solange vorrangig berücksichtigt werden, bis sie in der jeweiligen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe zu gleichen Teilen wie Männer vertreten sind (§ 21 III S. 2 NHG). Entsprechende Regelungen sind für Bereiche zu treffen, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

5. Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben – im Sinne von Transparenz und um möglichst vielen Frauen eine Bewerbungsmöglichkeit zu geben. Neben Printmedien sind das Internet sowie fachbezogene E-Mail-Verteiler und Newsgruppen zu nutzen. Zumindest bei deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen (geringer als 15%) sollen ggf. überregionale bzw. internationale Ausschreibungen auch in den einschlägigen Printmedien erfolgen. Stellenausschreibungen enthalten zusätzlich die Formulierung: „Die TU Braunschweig strebt in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“

6. Die TU Braunschweig sieht Männer und Frauen gleichermaßen in der Verantwortung für die Betreuung und Erziehung von Kindern.

7. Um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf, wissenschaftlicher Karriere und Familie zu fördern, wird der Auditierungsprozess *Familiengerechte Hochschule* mit allen in der Zielvereinbarung beschriebenen Maßnahmen konsequent weitergeführt. Dafür definiert die TU Braunschweig *Familie* als ein soziales Netzwerk, in dem langfristig soziale Verantwortung für andere übernommen wird. Diese Definition umfasst auch Alleinerziehende, Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen, wozu auch Lebenspartnerinnen und Lebenspartner usw. gehören.

8. Bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit dürfen den betroffenen Institutionen (Institute, Fakultäten etc.) daraus keine finanziellen Nachteile entstehen.

9. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollbeschäftigten.

10. Die TU Braunschweig informiert die Beschäftigten schriftlich und auf Anfrage zusätzlich in persönlichen Gesprächen über die gesetzlichen Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten und über die sich hieraus ergebenden beamten-, besoldungsrechtlichen und tarifvertraglichen sowie versorgungsrechtlichen Konsequenzen, insbesondere für die Altersversorgung. Sie motiviert männliche Beschäftigte, von diesen Möglichkeiten Gebrauch zu machen.

11. Die TU Braunschweig sorgt dafür, dass ihren Beschäftigten genügend Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden. Stellen von Beschäftigten in Leitungspositionen sollen hiervon nicht ausgeschlossen werden.

12. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen um die Dauer des Erziehungsurlaubes zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln, sofern haushaltsrechtliche und dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Dieses gilt auch für studentische Beschäftigte. Bei Beschäftigten aus Mitteln Dritter ist dies nur mit Zustimmung des Drittmittelgebers zulässig.

13. Hat eine Arbeitskraft von der Möglichkeit einer befristeten Arbeitszeitverkürzung aus familiären oder arbeitsmarktpolitischen Gründen Gebrauch gemacht, so ist ihr bzw. ihm nach Ablauf dieser Zeit ein gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten.

14. Beurlaubte Beschäftigte sind über Fortbildungsangebote und geeignete Stellenausschreibungen regelmäßig zu unterrichten. Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Lehraufträge sind vorrangig entsprechend qualifizierten Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind und die Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten bekundet haben. Die Personalabteilung und die Zentralstelle für Weiterbildung informieren beurlaubte Beschäftigte regelmäßig über entsprechende Angebote.

15. Die TU Braunschweig bietet bei Bedarf Weiterbildungsveranstaltungen an, die auf die Qualifikationsbedarfe überwiegend von Frauen wahrgenommener Arbeitsbereiche (z. B. Sekretariate) konzipiert sind.

16. Die TU Braunschweig bietet bei Bedarf in den neuen Informations- und Kommunikationstechniken regelmäßig Weiterbildungsveranstaltungen an, die speziell für Frauen konzipiert sind.

17. Die Aufnahme von Themen der Frauen- und Geschlechterforschung in wissenschaftliche Abschlussarbeiten ist ausdrücklich erwünscht. Ihre Dokumentation kann durch das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies erfolgen.

18. Alle Mitgliedergruppen haben schon bei der Aufstellung der Wahlvorschläge für Gremien dafür Sorge zu tragen, dass Frauen zu einem Anteil von mindestens 50 vom Hundert der Gremienmitglieder berücksichtigt werden. Bei der Besetzung von Gremien, Ausschüssen und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, sollen Frauen in angemessener Zahl vertreten sein. Mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein (gemäß NHG § 16 IV und V).

19. Die Gremien der akademischen Selbstverwaltung sollen nicht länger als bis 18.00 Uhr tagen.

20. Der Personalrat der TU Braunschweig hat darauf zu achten, dass die der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienenden Maßnahmen durchgeführt werden. Hier seien insbesondere genannt die Pläne zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, wie dieser Zentrale Frauenförderplan. Die Mitglieder des Personalrates stehen als AnsprechpartnerInnen zur Verfügung.

## **1. Studierende**

### ***Ziel***

Die TU Braunschweig ist bestrebt, den Frauenanteil in den Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Dabei wird ein Frauenanteil von 50% angestrebt. In Fakultäten, in denen eine Geschlechterparität besteht, soll diese gewahrt werden.

Geeignete Maßnahmen und Angebote zur Akquirierung von Schülerinnen und jungen Frauen werden im Rahmen der Arbeit und Planungen der AG *Schule-Uni-Projekte* realisiert.

### ***Verbindliche Regelungen***

1. Um das Studium für Frauen attraktiver zu gestalten und die Berufschancen für Frauen zu erhöhen, setzt sich die TU Braunschweig durch individuelle Beratung, spezifische Tutorien, Seminargruppen oder kleine Übungen dafür ein, die Belange von Frauen nachhaltig zu fördern.

2. Mit Hilfe von Studienbeiträgen sind nach den Richtlinien des Vergabeverfahrens der Kommission für Studium, Weiterbildung und Internationales (KSWI) gleichstellungswirksame

- Maßnahmen und Projekte durchzuführen, die zur Verbesserung der Chancengleichheit im Studium und zur Förderung der Lehre der Frauen- und Geschlechterforschung beitragen.
3. Frauen und Männer sollen sich insgesamt gleichmäßiger auf die verschiedenen Studiengänge verteilen. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen Konzepte für Maßnahmen erstellt werden, durch die auch männliche Schulabsolventen für ein Studium in einem eher weiblich konnotierten Fach interessiert werden können. Fakultät 6 für Geistes- und Erziehungswissenschaften unternimmt gezielte Maßnahmen, um den Anteil männlicher Studienbewerber auf Lehrämter zu erhöhen.
4. Insbesondere in Studiengängen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen Informationsveranstaltungen über Studienmöglichkeiten angeboten werden mit dem Ziel, ausgewogene Verhältnisse unter den Studierenden herzustellen. Bei dieser Öffentlichkeitsarbeit findet der Gleichstellungsauftrag Berücksichtigung. Bei solchen Informationsveranstaltungen in Schulen und Hochschulen sollen Wissenschaftlerinnen als Vorbilder für Schülerinnen/ Studentinnen sichtbar werden. Schülerinnen und Abiturientinnen werden von den Fakultäten gezielt zu Informationsveranstaltungen eingeladen. Die durch diese aktive Öffentlichkeitsarbeit entstehende zusätzliche Arbeitsbelastung ist entsprechend dem Verhältnis von Frauen und Männern des jeweiligen Bereichs (Institute u. a.) paritätisch auf beide Geschlechter zu verteilen.
5. Studentinnen sollen gezielt bei der Studienfach- und Schwerpunktwahl unterstützt und während des Studiums begleitet werden. Die Studienfachberatungen an der TU Braunschweig bieten hierzu neben der üblichen Beratung eine speziell auf die Situation von Studentinnen bezogene Studienberatung an. Hierzu sollen von den Fakultäten spezielle Konzepte erarbeitet werden.
6. Studien- und Prüfungsordnungen, insbesondere in den neuen BA/ MA-Studiengängen, sollen so gestaltet werden, dass familiäre Belastungen, z. B. durch Schwangerschaft, Elternschaft sowie durch Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger keine Nachteile hinsichtlich des Studiums und des Studienabschlusses nach sich ziehen. Auf begründeten Antrag ist eine Abweichung vom zeitlichen und formal festgesetzten Studien- und Prüfungsablauf zu gewähren.
7. Die Höchstgrenze der Beurlaubung aus einem der unter Absatz 6 genannten Gründe wird in Anlehnung an das Bundeserziehungsgeldgesetz auf drei Jahre festgelegt.
8. Das Lehrangebot an der TU Braunschweig soll so organisiert werden, dass das Studium auch als Teilzeitstudium gemäß NHG § 19 II absolviert werden kann, um z. B. auch Studierenden mit Kindern oder auf Nebenverdienste angewiesene Studierende ein erfolgreiches Studium zu ermöglichen.
9. Bei Lehrveranstaltungen mit Teilnahmebeschränkungen sollen Schwangere und studierende Eltern bevorzugt berücksichtigt werden, sofern sie die Voraussetzungen in gleicher Weise wie andere erfüllen. Bei Parallelveranstaltungen werden Schwangere und studierende Eltern bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt.
10. Nach Möglichkeit, d. h. soweit fachlich innerhalb der TU Braunschweig darstellbar, sollen in Prüfungsausschüssen Frauen vertreten sein. So lange nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen als Prüferinnen oder Beisitzerinnen bei mündlichen Prüfungen zur Verfügung stehen, können Studentinnen beim Prüfungsamt die Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten oder einer Vertreterin beantragen. Auf diese Möglichkeiten ist aktiv von den StudiengangskoordinatorInnen hinzuweisen.
11. Um genauere Aussagen über die Entwicklung des Studienabschlussverhaltens von Studentinnen zu erhalten, sollen regelmäßig differenziert die Zahl der Absolvierenden sowie der Studienabbrecherinnen in den einzelnen Studiengängen erhoben werden. Über die Umsetzung dieser Regelung ist jährlich von den StudiendekanInnen bzw. den Fakultätsleitungen im Rahmen des Jahresberichtes *Audit Familiengerechte Hochschule* und im Rahmen der internen Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und mit den Fakultäten zu berichten.
12. Studentinnen sollen bei der Planung und Durchführung von Auslandsaufenthalten und bei der Teilnahme an Tagungen durch gezielte Ansprache besonders unterstützt werden.

### **Empfohlene Maßnahmen**

Fakultäten, die weniger als 50% Studentinnen aufweisen, werden folgende Maßnahmen empfohlen:

1. Der „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ wird von allen Fakultäten als Maßnahme wahrgenommen, Mädchen und Jungen über Studien- und Arbeitsbereiche zu informieren, die für das jeweilige Geschlecht eher untypisch sind.
2. Die Fakultäten unterstützen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei studienbegleitenden Maßnahmen.

### **Verantwortlichkeit**

In den internen Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fakultäten werden Zielgrößen für den Studentinnen-Anteil und den Empfehlungen des Wissenschaftsrates entsprechende fakultätsspezifische Maßnahmen festgeschrieben. Über deren Umsetzung und die Anwendung der verbindlichen Regelungen erfolgt nach Ablauf des Sommersemesters ein jährlicher Bericht durch die Fakultätsleitungen an das Präsidium.

## **2. Promotionen**

### **Ziel**

Die TU Braunschweig ist bestrebt, den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Nachwuchs kontinuierlich zu steigern. Entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrates<sup>3</sup> sollen die Fakultäten Zielzahlen unter Anwendung des Kaskadenmodells<sup>4</sup> festlegen.

In den internen Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fakultäten werden Zielgrößen für den Promovendinnen-Anteil und den Empfehlungen entsprechende fakultätsspezifische Maßnahmen festgeschrieben. Über deren Umsetzung und die Anwendung der verbindlichen Regelungen erfolgt nach Ablauf des Sommersemesters ein jährlicher Bericht durch die Fakultätsleitungen an das Präsidium. Werden diese Zielzahlen nicht erreicht, so ist dies zu begründen.

### **Verbindliche Regelungen**

1. Die TU Braunschweig unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Gleichstellungsbeauftragten bei allen Aktivitäten, die der gezielten Information über Möglichkeiten der Förderung von Wissenschaftlerinnen dienen. Dies gilt insbesondere für Fakultäten, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind. In die Information zur Vergabe von Stipendien und Forschungsmitteln wird folgende Formulierung aufgenommen: „Die TU Braunschweig strebt eine Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Nachwuchs an und fordert Frauen ausdrücklich zur Antragstellung auf.“
2. Begabte Studentinnen/ Examenskandidatinnen sollen im Rahmen ihres Studienabschlusses über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Laufbahn informiert, zu einer solchen ermutigt und über die damit verbundenen beruflichen Möglichkeiten beraten werden.

### **Empfohlene Maßnahmen**

1. In allen Fächern, in denen Promovendinnen nicht entsprechend dem Kaskadenmodell dem Anteil der Absolventinnen im Fach vertreten sind, sollen qualifizierte Absolventinnen und Examenskandidatinnen durch ein internes Mentoring in Kooperation mit der Kompetenzstelle Mentoring auf dem Weg zu einer Promotion unterstützt werden.
2. Qualifizierte Absolventinnen sollen ausdrücklich dazu ermutigt werden, sich an der Einwerbung von Drittmitteln zu beteiligen. Entsprechende Schlüsselqualifikationen sollen u. a. durch Weiterbildungsseminare der Kompetenzstelle Hochschuldidaktik und des Career Service vermittelt werden.

---

<sup>3</sup> Vgl. Fußnote 1.

<sup>4</sup> Vgl. Fußnote 2.

3. Qualifizierte Absolventinnen und Promovendinnen sollen bei der Planung und Durchführung von Auslandsaufenthalten, bei der Teilnahme an Tagungen sowie bei Publikationsvorhaben durch gezielte Ansprache besonders unterstützt werden.
4. Bei Personen, die durch Erziehungs- und/ oder Betreuungspflichten teilweise familiär gebunden sind, sollte dies bei einer Promotion angemessen berücksichtigt werden. Die TU Braunschweig schöpft alle Möglichkeiten aus, Promovierende bei der Vereinbarung von Beruf und Familie zu unterstützen. Die Fakultäten setzen entsprechende Maßnahmen des Audit *Familiengerechte Hochschule* um.
5. Entsprechend qualifizierte und promotionsinteressierte Frauen sowie Promovendinnen sollen informiert und motiviert werden, die Angebote des Projektes *Frauen in MINT (fimint)*<sup>5</sup> zu nutzen.

#### **Verantwortlichkeit**

Professoren und Professorinnen (insb. Betreuungspersonen von wissenschaftlichen Abschlussarbeiten), Dekane und Dekaninnen, Fakultäten, Personalabteilung, Kompetenzstelle Hochschuldidaktik und Kompetenzstelle Mentoring sowie Arbeitsstelle Career Service

### **3. Juniorprofessuren (NHG § 30) und Habilitationen (NHG §§ 9a)**

#### **Ziel**

Die TU Braunschweig ist bestrebt, die Anzahl der Juniorprofessorinnen und der Habilitationen von Frauen kontinuierlich zu steigern.

Besondere Anstrengungen sind in solchen Fächern notwendig, in denen es noch keine habilitierenden Frauen gibt, die Habilitation aber auch weiterhin eine in der Fachkultur übliche Art zur Qualifikation ist.

Entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrates<sup>6</sup> sollen die Fakultäten Zielzahlen für Juniorprofessorinnen unter Anwendung des Kaskadenmodells<sup>7</sup> festlegen.

Werden diese Zielzahlen nicht erreicht, so ist dies zu begründen.

Die Option zur Habilitation ist qualifizierten interessierten Frauen weiterhin anzubieten.

#### **Verbindliche Regelungen**

1. Qualifizierte Promovendinnen und andere Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen gezielt weiter gefördert und ausdrücklich ermutigt werden, sich auf Juniorprofessuren bzw. auf ein Habilitationsstipendium oder eine Qualifikationsstelle zu bewerben. Maßnahmen zur Habilitationsförderung von Frauen unterscheiden sich grundsätzlich nicht von denen zur Förderung von Frauen auf Qualifikationsstellen bzw. bei Juniorprofessuren (siehe dort).

2. Da nach der Promotion der größte Verlust des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Weg zur Professur zu verzeichnen ist, sind Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen über Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders zu informieren und konkret in ihrer jeweiligen Arbeitseinheit zu unterstützen, z. B. bei der Terminplanung von Lehrveranstaltungen.

#### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Der Career Service unterstützt Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen durch die gezielte Förderung von Schlüsselqualifikationen und bietet Veranstaltungen zur Karriereplanung an.

2. Entsprechend qualifizierte und habilitationsinteressierte Frauen sowie Habilitandinnen sollen informiert und motiviert werden, die Angebote des Projektes *Frauen in MINT (fimint)*<sup>8</sup> zu nutzen.

<sup>5</sup> Fächergruppe MINT – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik ; vgl. <http://www.tu-braunschweig.de/gleichstellung/projekte/nthprojekt> bzw. [www.fimint.de](http://www.fimint.de).

<sup>6</sup> Vgl. Fußnote 1.

<sup>7</sup> Vgl. Fußnote 2.

<sup>8</sup> Vgl. Fußnote 5.



### **Verantwortlichkeit**

Dekane und Dekaninnen, Fakultäten, Institute, Betreuungspersonen der Habilitandinnen, Hochschullehrende, Career Service, Projekt *Frauen in MINT(fimint)*

## **4. Besetzung der Planstellen und Stellen**

### **Ziel**

Mit zunehmender Hierarchie- und Qualifikationsstufe nimmt auch an der TU Braunschweig der Frauenanteil ab. Bei den Neubesetzungen sind erhebliche Anstrengungen zu unternehmen, um diese Raten zu erhöhen. Die TU Braunschweig strebt eine stärkere Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Planstellen und Stellen an. Dabei muss der Grundsatz der Bestenauslese streng angewandt werden. Für alle Hierarchie- und Qualifikationsstufen werden entsprechend dem Kaskadenmodell Zielgrößen festgelegt.

### **Verbindliche Regelungen**

1. Alle Stellen, auch Drittmittelstellen, sind grundsätzlich hochschulöffentlich unter der Beachtung der Regelung des § 82 SGB IX auszuschreiben, insbesondere am Institut und an fachverwandten Instituten sowie in der Internet-Stellenbörse der TU Braunschweig sowie zusätzlich in Fachzeitschriften bzw. überregionalen Tages- und Wochenzeitschriften. Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden
  - a) bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen, wenn die Besetzung ad personam im Zusammenhang mit einem Berufungsverfahren vereinbart wurde,
  - b) sofern der Personalrat (gemäß § 65 Nds. PersVG) und die Gleichstellungsbeauftragten einem Verzicht auf Ausschreibung zustimmen,
  - c) bei Drittmittelstellen, wenn die Mittel ad personam eingeworben wurden.
2. In Fällen, in denen von einer Ausschreibung abgesehen werden kann, ist gleichwohl die Gleichstellungsbeauftragte zu informieren.
3. Auf die Vergabe von Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte ist fach- bzw. fakultätsöffentlich hinzuweisen, um allen Studierenden die Möglichkeit der Bewerbung zu geben.
4. Die zu besetzende Stelle ist in der Ausschreibung zuerst in der weiblichen und nachfolgend in der männlichen Form zu benennen.
5. Bei Stellenausschreibungen wird grundsätzlich folgender Hinweis aufgenommen: „Die TU Braunschweig strebt in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Entsprechende Regelungen sind für Bereiche zu treffen, in denen Männer unterrepräsentiert sind.
6. Die Bewerbungsfrist soll mindestens drei Wochen betragen, mit Ausnahme der Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.
7. Liegt eine starke Unterrepräsentanz von Frauen in dem Bereich der zu besetzenden Stelle vor (Frauenanteil geringer als 15%), sollen sich die einstellenden Institutionen, ggf. mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten, bemühen, parallel zur Ausschreibung der Stelle gezielt nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen und zu einer Bewerbung auffordern.
8. Bei der Vergabe von Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs und von anderen Mittelbaustellen sowie von Stipendien gilt: „In den Bereichen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, sollen grundsätzlich alle Bewerberinnen, deren Arbeitsgebiet und Qualifikation der Stellenbeschreibung entsprechen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden; mindestens sollen aber die Hälfte der Eingeladenen Frauen sein. Diese Regelung kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten modifiziert werden.“<sup>9</sup>
9. Bei Einstellungen, Beförderungen sowie Berufungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sollen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung unter Wahrung der

<sup>9</sup> Empfehlungen zur Gewährleistung von Chancengleichheit bei Stellenbesetzungsverfahren, Ministerium für Wissenschaft und Kultur 407-38282/5 vom 18.10.1996, II. 3.4.

Einzelfallgerechtigkeit so lange vorrangig berücksichtigt werden, bis sie in jeder Berufsgruppe mindestens zu 50% vertreten sind (NHG § 21 III S. 2).

10. Bei der Beurteilung der Qualifikation sind alle Aspekte der Befähigung, Eignung und fachlichen Leistung eingehend zu würdigen. Dabei sind auch Sozialkompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten aus familiärer oder ehrenamtlicher Tätigkeit, Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

11. Bei der Entscheidung für eine Einstellung oder eine Beförderung dürfen u. a. folgende Kriterien nicht gegen die Bewerberin oder den Bewerber verwandt werden:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Lebensalter, sofern es nicht dem Stellenprofil entgegensteht
- Einkünfte, Familienstand und Stellung der Partnerin oder des Partners
- Zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

12. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält jährlich einen Bericht über die Anzahl der Höhergruppierungsanträge und ihre Bewilligungen im Verhältnis Mann/ Frau.

13. Es ist zu dokumentieren, inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen für die Stelle gesucht wurde, inwieweit die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt wurde und welche Maßnahmen ergriffen wurden bzw. für die Zukunft geplant sind, um Frauen für eine solche Stelle zu gewinnen. Diese Begründung ist der Gleichstellungsbeauftragten zuzuleiten.

14. Zur Förderung von Frauen in Führungspositionen soll in einem Mentoring-Netzwerk von erfahrenen Führungskräften Wissen an geeignete und qualifizierte Frauen vermittelt werden.

15. Die Personalvertretung ist entsprechend dem NPersVG zu beteiligen, zu informieren und zur Mitbestimmung hinzuzuziehen.

### ***Empfohlene Maßnahme***

Bei deutlicher Unterrepräsentanz (Frauenanteil geringer als 15%) sollen hoch dotierte (zumindest ab W2) Planstellen und Stellen international ausgeschrieben werden. Bei Ausschreibungen sind die gesetzlichen und universitären Regeln zu beachten.

### ***Verantwortlichkeit***

Über die Praxis der Stellenvergabe erfolgt nach Ablauf des Sommersemesters ein jährlicher Bericht durch die Fakultätsleitungen an das Präsidium. Weiterhin verantwortlich sind: Dekane und Dekaninnen, Leitungen der zentralen Einrichtungen, Geschäftsbereichsleitungen, Kompetenzstelle Mentoring.

## **4.1 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

### ***Verbindliche Regelungen***

1. Die Gleichstellungsbeauftragte ist grundsätzlich über alle Stellenbesetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen zu unterrichten. Ihr muss rechtzeitig Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme zum Ausschreibungstext gegeben werden.

2. Sie ist grundsätzlich von der Vorauswahl und von Einstellungsgesprächen so rechtzeitig zu informieren, dass sie auf Wunsch an dem festgesetzten Termin teilnehmen kann.

3. Anträge auf Personalmaßnahmen sind von den zuständigen Gleichstellungsbeauftragten gegenzuzeichnen.

4. Bei Berufungsverfahren wird die Gleichstellungsbeauftragte von Anfang an, das heißt schon in die Beratung über den Freigabeantrag und die Denomination der Stelle, als Beraterin mit einbezogen.

5. Ist nach einem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten in Stellenbesetzungsverfahren ab TV-L E 13 (alt BAT IIa) und BeamtInnenstellen (außer Berufungsverfahren) keine

Einigung zu erzielen, ist die Personalmaßnahme vor einer Entscheidung einer Schlichtungskommission vorzutragen. Für Berufungsverfahren gelten die Regelungen des NHG. In allen anderen Stellenbesetzungsverfahren ist ein Einigungsversuch mit der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten, einem von der Personalvertretung benannten Mitglied und den Einstellungsberechtigten sowie einer dritten, von der Fakultät bestimmten, neutralen Person zu unternehmen.

#### **Verantwortlichkeit**

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Stellenbesetzungs- und Berufungskommissionen

### **5. Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte**

#### **Ziel**

In Fächern, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, soll der Anteil an weiblichen wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften mindestens dem Anteil der Studentinnen des jeweiligen Faches entsprechen, in allen anderen Fächern mindestens 50%.

#### **Verbindliche Regelung**

Die Fakultäten überprüfen jährlich, ob diese Zielvorgabe eingehalten wird. Wird die Zielvorgabe ohne plausible Begründung verfehlt, kann die Fakultät im Folgejahr die Mittelzuweisung für das betreffende Fach kürzen.

#### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Alle Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden hochschulöffentlich, einschließlich der TU-Stellenbörse im Internet, ausgeschrieben.
2. Studentinnen werden gezielt aufgefordert, sich zu bewerben und sind bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen.

#### **Verantwortlichkeit**

Alle Personen und Einrichtungen, die Hilfskräfte beschäftigen.

Die hier genannte verbindliche Regelung ist jeweils in den internen Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fakultäten aufzunehmen. Die Fakultäten und zentralen Einrichtungen legen am Ende des Sommersemesters jährlich einen Jahresbericht vor.

### **6. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen – Planstellen der BesGr. A13 – A15 BBesG (unter Berücksichtigung der gesetz. Neuregelung) sowie Stellen nach TV-L E 13 – 15 (alt BAT IIa – Ia)**

#### **Ziel**

Die wissenschaftlichen Einrichtungen bemühen sich bei der Einstellung ihres wissenschaftlichen Personals, einen Frauenanteil zu erreichen, der dem Anteil der Absolventinnen entspricht. In den nächsten Jahren freiwerdende Planstellen und Stellen sind bei gleicher Qualifikation mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen, bis die Zielvorgabe erreicht ist (NHG § 21 III S. 2).

Entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrates<sup>10</sup> sollen die Fakultäten Zielzahlen unter Anwendung des Kaskadenmodells<sup>11</sup> festlegen.

Werden diese Zielzahlen nicht erreicht, so ist dies zu begründen.

#### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Ausschreibungen sollen mindestens gemäß NHG § 21 III S. 1 erfolgen.

---

<sup>10</sup> Siehe Fußnote 1.

<sup>11</sup> Siehe Fußnote 2.

2. Die Fakultäten sollen bei Beförderungen von A13 nach A14 bzw. von A14 nach A15 Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigen.
3. Die Mitglieder der Graduiertenkommissionen sollen darauf achten, dass der Anteil der Stipendiatinnen 50% nicht unterschreitet.
4. Bei Stellenumwidmungen und Ausschreibungen von Stellen ist das potenzielle Bewerberinnenspektrum überregional bzw. international in den jeweiligen Fächern zu berücksichtigen.
5. Qualifizierte Bewerberinnen sollen gezielt zur Bewerbung ermuntert und aufgefordert werden.

#### **Verantwortlichkeit**

Dekane und Dekaninnen, Stellenbesetzungskommissionen

### **7. Lehrbeauftragte**

#### **Ziel**

Die TU Braunschweig ist bestrebt, den Anteil an weiblichen Lehrbeauftragten zu erhöhen. Gerade Lehraufträge bieten Qualifizierungsmöglichkeiten für Frauen, die qualifiziert sind, aber z. B. aus familiären Gründen aus dem Berufsleben ausgeschieden waren. Sie ermöglichen das Sammeln von Lehrerfahrungen und können einen beruflichen Wiedereinstieg vorbereiten.

#### **Verbindliche Regelungen**

1. Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten an der TU Braunschweig ist zu erhöhen bis mindestens die Zahl der männlichen Lehrbeauftragten erreicht ist. Dies betrifft vor allem Fächer, in denen nur wenige Planstellen und Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zur Verfügung stehen.
2. Bei der Vergabe von bezahlten Lehraufträgen sind Männer und Frauen gleich zu behandeln.

#### **Empfohlene Maßnahmen**

Bei der Suche nach Lehrbeauftragten sollen qualifizierte Frauen gezielt angesprochen und bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt werden.  
Die Vergabe von Lehraufträgen ist transparent zu gestalten.

#### **Verantwortlichkeit**

Institutsleiter und Institutsleiterinnen, Fakultäten, Dekane und Dekaninnen

### **8. Juniorprofessuren (W1; Planstellen der BesGr C1 und C2 BBesG entfallen laut NHG)**

#### **Ziel**

Die TU Braunschweig strebt an, den Frauenanteil bei den Juniorprofessuren an dem Anteil von Frauen an den Promotionen zu orientieren.  
Entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrates<sup>12</sup> sollen die Fakultäten Zielzahlen unter Anwendung des Kaskadenmodells<sup>13</sup> festlegen.  
Werden diese Zielzahlen nicht erreicht, so ist dies zu begründen.

#### **Verbindliche Regelung**

Das Auswahlverfahren für Juniorprofessuren wird wie ein Berufungsverfahren durchgeführt. Ausschreibungen sollen zumindest gem. NHG § 21 III S. 1 erfolgen.

---

<sup>12</sup> Siehe Fußnote 1.

<sup>13</sup> Siehe Fußnote 2.

### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Bei Ausschreibungen von Stellen ist das potenzielle Bewerberinnenspektrum überregional bzw. international in den jeweiligen Fächern auch gemäß des Berufungsleitfadens der TU Braunschweig zu berücksichtigen.
2. Qualifizierte Bewerberinnen sollen gezielt zur Bewerbung ermuntert und aufgefordert werden.
3. Die Fakultäten setzen sich für die Bereitstellung von tenure tracks für Juniorprofessorinnen ein.

### **Verantwortlichkeit**

Dekane und Dekaninnen, Vorsitzende von Berufungskommissionen

## **9. Planstellen der BesGr W2 und W3**

### **Ziel**

Die TU Braunschweig ist bestrebt, bei den Professuren ab BesGr W2 eine Erhöhung des Frauenanteils zu bewirken. Entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrates<sup>14</sup> sollen die Fakultäten Zielzahlen unter Anwendung des Kaskadenmodells<sup>15</sup> festlegen. Werden diese Zielzahlen nicht erreicht, so ist dies schriftlich zu begründen.

### **Verbindliche Regelung**

Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen sollen gem. NHG § 26 II S. 5 mindestens vierzig vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein und die Hälfte davon soll der HochschullehrerInnengruppe angehören.

### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit Beginn (Beratung zur Denomination der Stelle) eines Berufungsverfahrens zu beteiligen (vgl. die unter 4.1 genannten Punkte).
2. Für die Durchführung der Berufungsverfahren wird der Berufungsleitfaden der TU Braunschweig konsequent angewendet. Dementsprechend soll eine aktive Suche vorgenommen werden, um gezielt qualifizierte Frauen zu gewinnen.
3. Um den Anteil von Frauen in der Wissenschaft zu steigern, ist ihre Berücksichtigung bei der Besetzung von Gastprofessuren als geeignetes Mittel zu nutzen. Dies darf nicht die generelle Zielvorgabe der Erhöhung von Frauen auf Planstellen beeinträchtigen.
4. Weitergehende Regelungen der Fakultäten wie interne Zielvereinbarungen bleiben von dieser Regelung unberührt.

### **Verantwortlichkeit**

Dekane und Dekaninnen, Vorsitzende von Berufungskommissionen sowie das Präsidium

## **10. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung**

### **Ziel**

Die TU Braunschweig verpflichtet sich, 50% der Stellen für Mitarbeiterinnen im technischen und Verwaltungsdienst (MTV) mit Frauen zu besetzen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist sie bestrebt, in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorwiegend Frauen einzustellen. Der technische Dienst ist dabei getrennt vom Verwaltungsdienst zu behandeln.

---

<sup>14</sup> Siehe Fußnote 1.

<sup>15</sup> Siehe Fußnote 2.

Die TU Braunschweig strebt an, mindestens 50% aller Leitungsstellen mit Frauen zu besetzen. Besonders berücksichtigt werden sollen Frauen bei Eingruppierungen und Beförderungen nach A14/ A15. Der Frauenanteil im technischen Bereich soll erhöht werden. Der Fort- und Weiterbildung als Instrument der Frauenförderung kommt besondere Bedeutung zu. Bei der Vermittlung berufsspezifischer Qualifikationen und im Führungskräfte-Training soll den Fragen des Geschlechterverhältnisses eine größere Bedeutung beigemessen werden.

#### **Verbindliche Regelungen**

1. Fort- und Weiterbildungen finden grundsätzlich in der Arbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, dass sie mit familiären Verpflichtungen vereinbart werden können.
2. Es sollen Weiterbildungsveranstaltungen in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten und der gemäß Dienstvereinbarung zuständigen Kommission angeboten werden, deren Inhalt, Zielsetzung sowie methodischer und organisatorischer Aufbau Frauen ausdrücklich als Zielgruppe ansprechen.
3. Die TU Braunschweig soll im Rahmen ihrer Personalentwicklung Veranstaltungen für Frauen anbieten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme hochwertiger Stellen vorbereiten.
4. Geschlechtsspezifische Sichtweisen werden künftig in alle Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen integriert (z. B. männliche/ weibliche Formen des Ausdrucks und des Sprachgebrauchs).
5. Führungskräften und Personalverantwortlichen werden im Rahmen der Personalentwicklung und im Rahmen des Auditierungsprozesses *Familiengerechte Hochschule* zur Gender-Sensibilisierung entsprechende Angebote gemacht. Die Berichterstattung darüber erfolgt in den Jahresberichten des Audits *Familiengerechte Hochschule*.
6. Mitarbeiterinnen aus dem Verwaltungsbereich werden zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen wie z. B. dem Angestelltenlehrgang I bzw. II ermutigt und nach erfolgreichem Abschluss bei Höhergruppierungen und Stellenneubesetzungen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.
7. Die TU Braunschweig setzt sich dafür ein, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Mitarbeiterinnen Aufstiegsmöglichkeiten durch Zuweisung höherwertiger Aufgaben zu eröffnen.
8. In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation besetzt, sofern eine entsprechende Anzahl von Bewerberinnen vorhanden ist.

#### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Es sind Maßnahmen zur Förderung und Qualifizierung von Frauen im technischen und Verwaltungsdienst im Rahmen der Weiterbildung und der Personalentwicklung der Universität durchzuführen.
2. Personalentwicklung und Verwaltungsreform bieten Möglichkeiten, Arbeitsplätze neu zu strukturieren oder anzureichern z. B. durch *Job enrichment*. Insbesondere sollen Maßnahmen entwickelt werden, Frauen gezielt für Leitungspositionen zu gewinnen.
3. Stehen Umstrukturierungsmaßnahmen an, sollen rechtzeitig Weiterbildungs- bzw. Umschulungsmaßnahmen angeboten werden, um den Beschäftigten Gelegenheit zu geben, sich für andere Arbeitsplätze zu qualifizieren.

#### **Verantwortlichkeit**

Hauptamtlicher Vizepräsident, Zentralstelle für Weiterbildung, Leitung Geschäftsbereich 1, Projektkoordination Audit *Familiengerechte Hochschule*

### **11. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium**

#### **Ziel**

Es wird eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium angestrebt. Die TU Braunschweig ist den Idealen und praktischen Anforderungen einer familiengerechten Hoch-

schule verpflichtet. Sie setzt alle Ziele und Maßnahmen des Audits *Familiengerechte Hochschule* konsequent um.

#### **Verbindliche Regelungen**

1. Alle Personalverantwortlichen und Leitungen von Einrichtungen und Instituten, werden über bedarfsgerechte „moderne“ Arbeitszeitformen informiert und dahingehend motiviert, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexible Arbeitszeitformen bei Bedarf in Anspruch nehmen zu lassen.
2. Unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelungen wird auf Antrag Männern und Frauen eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht. Dieses soll insbesondere für Frauen und Männer mit Kindern gelten.
3. Im wissenschaftsstützenden Bereich wird dem begründeten Wunsch von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit bzw. Beurlaubung durch Einrichtung von Springerstellen Rechnung getragen.
4. Die Vertretung für Kolleginnen im Mutterschutz wird im Rahmen der haushaltsrechtlichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten zu 100% aus zentralen Mitteln finanziert werden.
5. Bei Krankheit eines Kindes besteht für Frauen und Männer die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen, falls die tariflich und gesetzlich verankerte Zahl von Abwesenheits-Tagen bereits überschritten wurde.
6. Die TU Braunschweig fördert die studentische Initiative „Unizwerge“ und bietet bei Bedarf weitere Räumlichkeiten an.

#### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Es werden bedarfsgerechte „moderne“ Arbeitszeitmodelle/ -formen (z. B. Arbeitszeitkonten, Sabbatjahre, Jobsharing, Telearbeit) entwickelt und erprobt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen bzw. erleichtern. Dabei ist die Weiterqualifizierung der Mitarbeiterinnen zu ermöglichen.
2. Dem Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen für Studierende und Beschäftigte begegnet die TU Braunschweig mit der Schaffung von zusätzlichen, maximal 36 Betreuungsplätzen für Kinder unter 3 Jahren (Kita-Neubau Konstantin-Uhde-Straße). Weitere flexible Betreuungsangebote werden bedarfsgerecht in Kooperation mit dem Studentenwerk Braunschweig und anderen Institutionen geschaffen.

#### **Verantwortlichkeit**

Personalverantwortliche, Hauptamtlicher Vizepräsident, Präsidium

## **12. Frauen- und Geschlechterforschung**

#### **Ziel**

Ziel ist die Verankerung und der Ausbau von Frauen- und Geschlechterforschung an der TU Braunschweig sowie die Verankerung in den Prüfungsordnungen. Die Fächer sollen sich an dem fortgeschrittenen Stand der Geschlechterforschung in ihrer Disziplin orientieren.

#### **Verbindliche Regelungen**

1. Die Fakultäten prüfen ihren Bedingungen entsprechend, inwieweit Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung als Lehr- und Prüfungsinhalte in den Studien- und Prüfungsordnungen, insbesondere in den neuen BA- und MA-Studiengängen, verankert werden sollen. Insoweit sollen Methoden und Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung Bestandteile von Lehre und Forschung werden.
2. Die Universitätsbibliothek der TU Braunschweig systematisiert und erweitert den Schwerpunkt „Frauen- und Geschlechterforschung“, inklusive der „Frauenforschung in Naturwissenschaft und Technik“, im Rahmen ihrer organisatorischen und finanziellen Möglichkeiten.
3. Das ehemals mit Mitteln aus dem HWP entwickelte „Braunschweiger Zentrum für Gender Studies“ als Kooperationsprojekt von TU, HBK und FH wird bei der Planung entsprechender

Lehrveranstaltungen und Forschungsprojekte informiert und genutzt. Die TU Braunschweig trägt dafür Sorge, dass eine Weiterführung des Zentrums in seiner personellen und materiellen Ausstattung im Rahmen der Haushaltsmöglichkeiten nach Beendigung der Landesförderung möglich wird.

4. Die TU Braunschweig fördert den wissenschaftlichen Austausch in der Frauen- und Geschlechterforschung, z. B. durch die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen und das Veranstellen von Workshops, Ringvorlesungen, Symposien und Kongressen.

#### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Frauen- und Geschlechterforschung findet im Bereich „Schlüsselqualifikationen“ der gestuften Studiengänge Eingang mit der Perspektive, auch als Leistungsnachweis anerkannt zu werden.

2. Die Fakultäten beauftragen die Institute, dafür Sorge zu tragen, dass zum jeweiligen Lehr- und Forschungsgebiet (soweit möglich) frauen- und geschlechterspezifische Themen integriert bzw. in regelmäßigem Turnus angeboten werden.

3. In den Lehrberichten der Fakultäten ist zu dokumentieren, in welchen Veranstaltungen frauen- und geschlechterspezifische Themen aufgenommen worden sind.

4. Die Fakultäten unterstützen interdisziplinäre Kooperationen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung und machen dies einer breiteren Öffentlichkeit bekannt.

5. Die Fakultäten sollen entsprechende Lehraufträge und Vertretungsprofessuren zu diesem Bereich bewilligen. Gastprofessuren mit Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung sollen eingerichtet werden.

#### **Verantwortlichkeit**

Studiendekane und -dekaninnen, Dekane und Dekaninnen, Institutsleitungen, Präsidium

### **13. Sexuelle Belästigung**

#### **Verbindliche Regelung**

1. Die TU Braunschweig setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Frauen und Männern ein. Sie legt Wert auf eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden.

2. Die TU Braunschweig macht es sich zur Aufgabe, ihre Angehörigen sensibler für die Problematik sexueller Belästigung und sexueller Gewalt zu machen und darauf hinzuwirken, dass derartiges Verhalten nicht akzeptiert wird. Angehörige der Universität mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem konkreten Hinweis auf sexuelle Belästigung nachzugehen. Zur Beratung und Abstimmung des weiteren Vorgehens soll dabei frühzeitig das Gleichstellungsbüro bzw. die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte eingeschaltet werden.

3. Sexuelle Belästigung und Gewalt richten sich in der Regel gegen Frauen. Werden Männer davon betroffen, ist ihnen der gleiche Schutz zu gewähren, der für Frauen vorgesehen ist.

Der Personalrat der TU Braunschweig bestimmt bei Maßnahmen zur Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten hinsichtlich des Schutzes der Beschäftigten vor sexueller Belästigung mit. Hierfür steht er auch als Ansprechpartner zur Verfügung.

#### **Verantwortlichkeit**

Personalrat, Leitung Geschäftsbereich 1

### **14. Amtssprache**

#### **Verbindliche Regelung**



Die an der TU Braunschweig verfassten bzw. ausgestellten Schriftstücke wie Formulare, Richtlinien, Ausweise, Studien- und Prüfungsordnungen etc. werden so formuliert, dass entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform verwendet werden. Eine vom Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig vorgelegte Handreichung wird konsequent angewendet.

## **15. Gleichstellungsbeauftragte**

### **Ziel**

Die TU Braunschweig nutzt die Möglichkeiten des NHG § 42 zur Wahl von Gleichstellungsbeauftragten, um deren Beteiligung an Personalmaßnahmen zu gewährleisten und die Umsetzung interner Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten sowie den Zielvereinbarungen des Audits *Familiengerechte Hochschule* durch Gleichstellungsbeauftragte zu unterstützen.

Bekanntheit und Präsenz der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind zu erhöhen, damit ihre Beteiligung an allen Personalmaßnahmen zukünftig sichergestellt ist.

### **Verbindliche Regelungen**

1. An der TU Braunschweig wird eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte von der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung (KFG) vorgeschlagen und vom Senat gewählt.
2. Die dezentralen Frauenversammlungen der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen wählen jeweils eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ggf. Vertreterinnen für eine festzulegende Amtszeit von zwei Jahren. Wiederwahl ist möglich. Auf Vorschlag der Frauenvollversammlung werden dann die Gleichstellungsbeauftragten von den Fakultätsräten bzw. bei Zentralen Einrichtungen vom Senat bestellt.
3. Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus dem NHG, insbesondere aus § 42 NHG. Aufgaben und Zuständigkeiten aller Gleichstellungsbeauftragten werden in einer Handreichung geregelt. Gemäß dem Schreiben des Präsidenten vom 27.09.2004 sollen die Fakultäten individuelle Kompensationen zur Wahrnehmung des Amtes der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ermöglichen.
4. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Angelegenheiten, die die Hochschulfrauen betreffen, insbesondere bei Personalmaßnahmen, rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen (vgl. 4.1).
5. Ist eine den Gleichstellungsauftrag berührende Entscheidung eines Organs gegen das Votum der Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden, so kann sie innerhalb von zwei Wochen eine erneute Entscheidung verlangen (Widerspruch). Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und erst nach einem besonderen Einigungsversuch erfolgen. Dieser besondere Einigungsversuch wird in einer Schlichtungskommission vorbereitet, der die zuständige Gleichstellungsbeauftragte, ein von der Personalvertretung benanntes Mitglied und der Einstellungsberechtigte sowie eine dritte, vom der Fakultät bestimmte, neutrale Person angehören. Der Auftrag der Schlichtungskommission besteht in einem Einigungsversuch.
6. Den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung ist, sofern entsprechende Mittel zur Verfügung stehen, die regelmäßige Teilnahme an Tagungen und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, die mit der Ausübung des Amtes in Verbindung stehen.
7. Die Umsetzung des vom Senat zu verabschiedenden Zentralen Frauenförderplans als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule im Sinne der §§ 41 und 42 NHG ist in den internen Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fakultäten zu integrieren.
8. Die Gleichstellungsbeauftragten sind an der Erstellung dieser internen Zielvereinbarungen zu beteiligen.
9. Die Gleichstellungsbeauftragte regt gemäß den Empfehlungen des Wissenschaftsrates die Anwendung des Kaskadenmodells an, welches im Folgenden erläutert wird: Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Stellen soll nach einem Stufenprinzip schrittweise

erhöht werden. Hierbei soll die Vorgabe für die Besetzung von Stellen mit Frauen in einem Fach und einer Beschäftigungsgruppe an dem Frauenanteil der vorhergehenden Qualifikationsstufe in dem Fach orientiert werden.

- a) Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte – Vergabe an Frauen bei gleicher Qualifikation entsprechend ihrem Anteil an Studierenden.
- b) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Vergabe an Frauen bei gleicher Qualifikation entsprechend ihrem Anteil an den Absolventinnen und Absolventen.
- c) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Qualifizierungsphase zur Professur – Vergabe an Frauen bei gleicher Qualifikation entsprechend ihrem Anteil an Promotionen oder 2. Staatsexamen.
- d) Professuren – Bei den Professuren ist ein aus der Zahl der Promotionen und Habilitationen zu bildender Mittelwert maßgeblich. Sofern die Habilitation für Berufungen nicht gefordert ist, gilt der Frauenanteil an Promotionen als Bezugsgröße.

In den internen Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und den Fakultäten werden entsprechende Zielvorgaben für alle Qualifikationsstufen festgeschrieben.

10. In den internen Zielvereinbarungen ist weiterhin festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt wird. Sofern rechtlich zulässig, sollen Stellen benannt werden, die Frauen- und Geschlechterforschung berücksichtigen.

11. Die Fakultäten und andere Organisationseinheiten legen der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung alle drei Jahre einen Bericht über die Umsetzung der entsprechenden Punkte in den internen Zielvereinbarungen in ihrem Bereich vor. Entsprechendes Datenmaterial, sofern nicht vorhanden, stellt die Verwaltung zur Verfügung. Dem Bericht ist eine Stellungnahme der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten beizufügen.

12. Die Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung erstellt einen Bericht über die Umsetzung der entsprechenden Punkte in den internen Zielvereinbarungen und legt diesen dem Senat spätestens jeweils am Ende ihrer Amtsperiode vor. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte gibt zeitgleich eine Stellungnahme ab.

13. Werden Zielvorgaben im Umsetzungszeitraum nicht erreicht, schlägt die Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten dem Senat geeignete Maßnahmen zur Verbesserung und entsprechender Beschlussfassung vor.

### **Verantwortlichkeit**

Präsidium, Senat, Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung, Dekane und Dekaninnen, Gleichstellungsbeauftragte

## **16. Ausgleichsmaßnahmen**

Entsprechend der Steuerungsgröße für Gleichstellung (4%) bei der leistungsgebundenen Mittelvergabe des Landes Niedersachsen soll bei allen internen Mittelverteilungen diese Steuerungsgröße zur Zweckbindung *Chancengleichheit* festgelegt werden.

## **17. Berichterstattung**

Das Präsidium fordert, sofern nichts anderes angegeben wurde, zwei Jahre nach Inkrafttreten des Zentralen Frauenförderplans aufgrund einer Befragung einen Bericht von den jeweils genannten Verantwortlichen an und erstellt einen Gesamtbericht.

Die KFG empfiehlt aufgrund dieses Berichtes Maßnahmen und ggf. Sanktionen zur Umsetzung des Zentralen Frauenförderplans.

## **18. Inkrafttreten**

Der vorliegende Zentrale Frauenförderplan tritt nach der Verabschiedung durch den Senat und der Zustimmung des Personalrates in Kraft.

